

УДК 331.44

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КОМАНДОЙ ПРОЕКТА В ИТ-КОМПАНИИ

Шайдурова А.Н. (г. Екатеринбург)

Аннотация: в статье проанализированы основные вопросы и проблемы формирования и управления команды на этапе запуска проекта в рамках деятельности ИТ-компаний. Выделена роль команды в организации бизнес-проекта и правила, которых необходимо следовать проектным менеджерам. Отдельное внимание уделяется вопросу командообразования, как механизма формирования высокоэффективной команды.

Ключевые слова: проект; ИТ-компания; команда; управление персоналом; человеческие ресурсы; проектный менеджмент.

PROJECT MANAGEMENT FEATURES OF THE PROJECT IN IT COMPANY

Abstract: the article analyzes the main issues and problems of team formation and management at the project launch stage as part of the activities of IT companies. The role of the team in organizing a business project and the rules that project managers need to follow are highlighted. Special attention is paid to the issue of team building, as a mechanism for the formation of a highly effective team.

Key words: project; IT companies; team; personnel Management; human resources; project management.

Создание успешного ИТ-бизнеса невозможно без трех основных составляющих: ресурсы, продукт и команда. При этом, формирование команды происходит из человеческих ресурсов, которые несут в себе генерирование идей и трудовой капитал.

Формирование команды на этапе запуска проекта в IT-компаниях столь острый вопрос, как: где найти деньги на реализацию идеи? Именно по этой причине высокий уровень актуальности исследования на данную тематику. При этом, на научном уровне данная проблема разработана слабо. В связи с этим, основным источником информации в вопросе формирования и управления командой проектов в IT-компаниях – это экспертная оценка руководителей успешных бизнес-проектов, которые прошли данный путь собственноручно.

Команда инновационного проекта – это ключевой ресурс при образовании любого предприятия. Найти сильных, амбициозных, горящих ребят, которые не только разделят ваши идеи, но и будут готовы свернуть горы ради их реализации – задача номер один для каждого предпринимателя [1].

Управление командой проекта – это совокупность процессов, включающих отслеживание деятельности членов команды, обеспечение обратной связи, решение проблем и координацию изменений с целью улучшения проекта. Также, управление командой проекта – это система процессов, состоящая из трех ключевых элементов: формирование и развитие команды, организация деятельности команды, управление персоналом команды.

Во-первых, необходимо найти ответ на следующий вопрос: чем можно заинтересовать людей, привлекая их в свою команду? Необходима интересная идея, уникальная и конкурентоспособная в реальных условиях жесткого бизнеса. Без идеи и миссии персонал не мотивирован, а значит, команда является неэффективным рабочим механизмом.

Следующий вопрос, на который необходимо дать ответ: кого привлекать в свою команду? Многие руководители технологических компаний играют роль созидателей, которые хотят все и сразу. Это ошибка. Задача номер один: определить действительно нужных специалистов, без которых проекту попросту не существовать. Более того, бизнес-проекту нужны многие специалисты и профессионалы своего дела, но, необходимо не забывать о

таком инструменте, как аутсорсинг, когда второочередные задачи можно отдать на внештатное выполнение и управление [5].

Но, в вопросе аутсорсинга возможны и негативные последствия. Отдельные эксперты считают, что удаленное нахождение определенных специалистов не только вредит команде, но и отрицательно влияет на эффективность реализации проекта. К тому же, касаясь основных специалистов и участников команды, их необходимо иногда собирать всех вместе в офисе. Причиной такой идеи является отсутствие высокого уровня профессионализма среди сотрудников. Поэтому необходимо делать акцент внимания на идею, миссию компании и командообразование [2].

При анализе зарубежной литературы, где представлены более успешные принципы работы в команде, наблюдается схожесть одних и тех же моментов, которые можно выделить в следующие особенности командообразования [3]:

- радость важнее стресса, согласно чему, приветствуется гибкость графика и местоположения работников;
- гибкость важнее структуры, согласно чему, каждый сотрудник может менять свои обязанности, если того потребует внешняя бизнес-среда;
- «мы» важнее «я»;
- несерьезность важнее серьезности, согласно чему, приветствуется творчество, креативность и теплые взаимоотношения между сотрудниками компании;
- совместная работа важнее иерархии;
- смелость важнее комфорта, согласно чему, каждый сотрудник имеет право высказывать свою точку зрения, вне зависимости от взгляда других коллег и руководителей отдела/компании;
- принципы важнее результата.

С целью увеличения эффективности процесса управления командой проекта в IT-компаниях, используются различные методы, основные из которых [4]:

- обычные тренинги в виде деловых игр, участниками которых выступают команды;

- веревочные курсы, которые предполагают физические упражнения, выполняемые командами;

- технология SNED в результате применения которой должна получиться самоорганизующаяся команда (S), нацеленная на результат (N), обладающая большим энергетическим потенциалом (E), необходимым для их постоянной динамики (D).

Третий вопрос, который острый при управлении командой проекта: сколько заплатить своим сотрудникам? На самом деле, здесь универсального ответа нет, к тому же, каждый сотрудник имеет свой уровень «нормы» оклада и зарплаты, который он хочет видеть, и не всегда это зависит от профессиональной компетенции, навыков и опыта человека. Наиболее верным решением в виду ограничения финансовых ресурсов будет создание модели распределения прибыли или опционов, когда в случае успеха проекта, каждый участник команды получает свою финансовую долю коммерческого результата предприятия.

Кроме того, можно использовать следующую модель, по которой возможно формирование первоначальной команды проекта на момент запуска до реализации и достижения первых целей.

Во-первых, можно выдвинуть гипотезу: что существует большее количество одиночек-специалистов, желающих запустить свой собственный проект и при этом, не имеют для этого навыков по другим обязанностям, которые закрывают другие члены команды. Но, денежных средств или других возможностей для набора команды нет. В связи с этим, можно организовать так званную взаимную помощь в реализации нескольких проектов.

Допустим есть 3 отдельных проекта. Каждый из них отвечает своему продукту, но организован по отдельности разными людьми. Один из них маркетолог, второй продажник, а третий – менеджер. При взаимной помощи и выполнению задач друг у друга в проектах, возможна компенсация нехватки

тех самых специалистов и закрытие запроса первоначальной команды, которая требует ресурсов.

Таким образом, можно подвести следующие итоги, что формирование и управление команды на начальном этапе запуска проекта в рамках IT-компании – это трудоемкий процесс, основная проблема которого ограничение ресурсов и источников привлечения специалистов. При этом, экспертная оценка стартапов гласит: есть несколько идей того, как сформировать команду на запуске проекта, и при помощи каких инструментов стимулировать их трудовую деятельность.

Основное требование – это соблюдение ключевых принципов и правил командообразования, ведь иногда проблема заключается не в том, чтобы подобрать исполнителей в свой коллектив, сколько контролировать их и мотивировать на дальнейшую работу. При этом, актуальность проблематики имеет высокий уровень, в частности для российского общества, где практически 2 из 100 людей страны имеют предпринимательский опыт, но, увы отрицательный. И именно отсутствие понимания алгоритма построения высокоэффективной команды – это ключевая проблема развития малого и среднего бизнеса в России. С учетом того, что многие IT-компании имеют опыт, данные проблемы закрываются, однако, остаются другие вопросы, формирующие актуальность исследований на тематику особенностей управления командой проекта.

Также, подводя итоги научного исследования, стоит выделить краткий список основных особенностей в управлении командами проектов в технологических компаниях:

- высокая роль нематериальной модели в системе мотивации, включая цели и уникальность продукта проекта, которые интересуют участников команды;
- применение аутсорсинга и фриланса при наборе команды проекта;

- формирование модели принципа взаимной помощи, когда предоставляемые услуги оплачиваются в виде предоставления взаимных услуг;

- применение принципов командообразования, как основы корпоративной культуры проекта.

Список используемой литературы

1. Как сформировать команду единомышленников при запуске своего стартапа. URL: <https://medium.com/@Gafarov/how-to-form-a-team-of-like-minded-people-when-you-start-your-startup-9418b7b33a02> (дата обращения: 08.09.2019).
2. Команда: сказать легко, создать сложнее. URL: <http://firrma.ru/data/blog/1294/> (дата обращения: 08.09.2019).
3. Toph Brown. The 7 habits of highly effective teams. URL: <https://ustwo.com/blog/7-habits-of-highly-effective-teams> (дата обращения: 08.09.2019).
4. Куликова Т.И. Технология командообразования в современной организации // Концепт. – 2015. – №9. – С. 1-6.
5. Создание эффективной команды: пошаговый алгоритм. URL: <https://www.kom-dir.ru/article/63-sozдание-effektivnoy-komandy> (дата обращения: 08.09.2019).